

Aktenzeichen: 6 AZR 238/82

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 29. November 1984
- 6 AZR 238/82 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Urteil vom 14. Januar 1982
- 1 Ca 369/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
(Freiburg)

Urteil vom 21. April 1982
- 8 Sa 36/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsentgelt bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen

Gesetz: BUrlG § 13 Abs. 1 Satz 1, § 11 Abs. 1 Satz 2, § 2 Satz 1, § 7 Abs. 4, § 1; BBiG § 10; Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik vom 13. Dezember 1979 §§ 49, 50, 45; Tarifvertrag über die Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik vom 26. Juli 1978 § 6

Leitsatz:

Schließt ein Arbeitsverhältnis an ein Berufsausbildungsverhältnis zum gleichen Arbeitgeber an, ist die Abgeltung von noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen aus dem Berufsausbildungsverhältnis ausgeschlossen. Diese Urlaubsansprüche sind nach den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Vorschriften zu erfüllen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 238/82

8 Sa 36/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
29. November 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1984 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. April 1982 - 8 Sa 36/82 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



-2-

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe des dem Kläger zustehenden Urlaubsentgelts und Urlaubsgelds für den Zeitraum der Betriebsferien vom 13. bis 31. Juli 1981.

Der Kläger hatte sein Berufsausbildungsverhältnis mit der Beklagten, auf das der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag über die Berufsausbildung im Dachdeckerhandwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik - vom 26. Juli 1978 (TV-Ausbildung) anzuwenden war, durch Ablegung der Prüfung als Dachdecker am 26. Juni 1981 beendet. Er setzte danach seine Tätigkeit bei der Beklagten als Geselle gegen einen Stundenlohn von 13,25 DM brutto fort. Auf das Arbeitsverhältnis ist der für allgemeinverbindlich erklärte Rahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk - Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik - vom 13. Dezember 1979 (RTV) anzuwenden. § 49 RTV lautet:

"§ 49 Urlaubsentgelt

Das für jeden Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt errechnet sich wie folgt:

Der Bruttolohn der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt wird durch 130 (Divisor) geteilt.

Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit als sechs Monate beträgt der Divisor 22 je Monat.

Krankheitstage, für die keine Lohnzahlungspflicht besteht, und nachgewiesene entschuldbare Fehltage sind jeweils von der Zahl 130 bzw. 22 (Divisor) abzuziehen."



Die Beklagte legte ihrer Urlaubsentgelt- und Urlaubsgeldberechnung für die Zeit vom 13. bis 31. Juli 1981 für elf Urlaubstage die Ausbildungsbeihilfe (833,-- DM monatlich) und für fünf Urlaubstage den Gesellenlohn zugrunde.

Mit dieser Berechnung war der Kläger nicht einverstanden, er meint, die Beklagte hätte von dem ihm nunmehr zu zahlenden Gesellenlohn insgesamt ausgehen müssen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 930,19 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 5. November 1981 zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsziel weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision hat in der Sache Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Urlaubsentgelt- und Urlaubsgeldansprüche des Klägers nach §§ 49, 50 RTV zu berechnen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat der Berechnung der Urlaubsentgeltansprüche § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrtG zugrunde gelegt. § 13



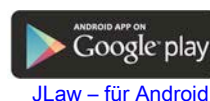
Abs. 1 Satz 1 BUrlG erlaube zwar, tarifvertraglich für die Arbeitnehmer ungünstigere als die gesetzlichen Urlaubsregelungen zu vereinbaren. Dies führe jedoch im zu entscheidenden Fall zu einer unangemessen großen Benachteiligung des Klägers, da die beim Übergang von der Ausbildungsbeihilfe zum Gesellenlohn eingetretene Verdiensterhöhung tariflich unberücksichtigt bleibe. Aufgrund der Regelungslücken in den tariflichen Urlaubsregelungen sei davon auszugehen, daß die gesetzlichen Bestimmungen zur Urlaubsentgeltberechnung in § 11 Abs. 1 BUrlG durch den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nicht ersetzt, sondern nur ergänzt würden. Das Schweigen des RTV zu Verdiensterhöhungen nicht vorübergehender Art im Bezugszeitraum sei auch keine eindeutig abweichende tarifliche Regelung. Bei Unklarheiten im Tarifvertrag müsse es deshalb bei der für den Kläger günstigeren gesetzlichen Regelung verbleiben. Das Urlaubsgeld sei auf der Basis des nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG ermittelten Urlaubsentgelts gemäß § 50 RTV zu berechnen.

2. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt der erkennende Senat nicht. Die Auslegung der Urlaubsbestimmungen des RTV hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Sie unterliegt der selbständigen Beurteilung durch das Revisionsgericht, so daß der Senat an die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht gebunden ist (BAG Urteile vom 10. September 1962 - 5 AZR 367/61 - und vom 30. September 1971 - 5 AZR 123/71 -, AP Nr. 115, 121 zu § 1 TVG Auslegung).

Da der Kläger zum Zeitpunkt des Betriebsurlaubs bereits im



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Arbeitsverhältnis als Dachdeckergeselle stand, richtet sich die Berechnung des tariflichen Urlaubsanspruchs nach § 49 RTV und nicht nach dem TV-Ausbildung.

a) Der Hinweis der Revision, bei Anwendung von § 11 BUrlG sei zumindest der im Ausbildungsverhältnis entstandene Urlaubsanspruch nach § 6 Abs. 6 TV-Ausbildung abzugelten, geht fehl. Eine Urlaubsabgeltung kommt als Surrogat der Urlaubsgewährung nur in Betracht, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses nicht mehr als Freizeit genommen werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Geht das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis über, so sind beide urlaubsrechtlich als Einheit anzusehen. Das ergibt sich für den gesetzlichen Mindesturlaub bereits aus dem tarifvertraglich unabdingbaren § 2 Satz 1 BUrlG (vgl. dazu auch Dersch/Neumann, BUrlG, 6. Aufl., § 4 Rz 24 m.w.N.; Bleistein, GK-BUrlG, 4. Aufl., § 4 Rz 15, § 2 Rz 1, 29). Die fortdauernden Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien schließen daher eine Urlaubsabgeltung aus.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist für die Berechnung des dem Kläger zustehenden Entgelts für dessen Urlaubszeit von § 49 und für die Berechnung des Urlaubsgelds von § 50 RTV auszugehen. Die tarifliche Regelung ist für das während des Urlaubs zu zahlende Entgelt abschließend.

Die tarifliche Vorschrift weicht in mehrfacher Hinsicht von der gesetzlichen Regelung des § 11 Abs. 1 BUrlG ab. Sie verlängert den in § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG vorgesehenen Berechnungs-



zeitraum und enthält einen Divisor zur Berechnung des täglichen tariflichen Urlaubsentgelts. Grundlage der Berechnung ist die Bruttolohnsumme der letzten sechs Monate vor Urlaubsantritt. Damit sind sämtliche Faktoren gegeben, die für eine Urlaubsentgeltberechnung erforderlich sind. Für Teilurlaubsansprüche nach §§ 45, 47 RTV bestimmt § 49 RTV einen besonderen Berechnungsmodus. Auch die Auswirkungen von Krankheits- und Fehltagen auf die Urlaubsentgeltberechnung sind geregelt.

Damit besteht im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine Lücke in der tariflichen Regelung über das während des Urlaubs zu zahlende Entgelt. Die Tarifvertragsparteien sind befugt, von der für den Mindesturlaub vorgesehenen Berechnung nach § 11 BUrlG kraft der ihnen in § 13 Abs. 1 BUrlG eingeräumten Dispositionsmöglichkeit abzuweichen. Ob die Tarifvertragsparteien die gesetzliche Urlaubsregelung vollständig oder nur teilweise ersetzen wollen, bleibt ihnen überlassen. Der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien einige Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes weder erwähnt noch inhaltlich abweichend geregelt haben, rechtfertigt jedenfalls nicht die Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts, die Regelung in § 49 RTV sei durch § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG zu ergänzen.

Werden § 11 Abs. 1 BUrlG und § 49 RTV einander gegenüber gestellt, so läßt sich in § 49 RTV keine "planwidrige Unvollständigkeit", also eine Regelungslücke erkennen. Die Tarifvorschrift ersetzt § 11 Abs. 1 BUrlG in vollem Umfang. Neben den notwendigen Berechnungsfaktoren für die Urlaubsentgeltberechnung



werden auch die im Berechnungszeitraum eintretenden Verdiensterhöhungen von der Tarifvorschrift erfaßt. Sie werden, auch wenn sie nur vorübergehend sind, in der Bruttolohnsumme, die für die letzten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit zu errechnen ist, berücksichtigt. Anders als in § 11 Abs. 2 BUrLG hält die tarifliche Regelung durchgehend an dem Vorverdienst für die Berechnung des Urlaubsentgelts fest.

Eine weitergehende Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen, wie sie etwa für die Urlaubsdauer in § 44 Nr. 2 RTV aufgenommen worden ist, fehlt in § 49 RTV. Ein Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifvertragsparteien zur Urlaubsentgeltberechnung die ergänzende Heranziehung gesetzlicher Regelungen des § 11 Abs. 1 BUrLG beabsichtigt hätten, läßt sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen.

Dem Landesarbeitsgericht kann auch nicht gefolgt werden, wenn es Unklarheiten im Tarifvertrag erkennen will und daraus folgert, daß es bei der für den Kläger günstigeren gesetzlichen Regelung verbleiben müsse. Zwar ist davon auszugehen, daß Tarifverträge im Zweifel an den Grundsätzen des allgemeinen Urlaubsrechts festhalten und diese nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abändern wollen (BAG 22, 436, 438 = AP Nr. 11 zu § 13 BUrLG, zu 2 der Gründe; BAG Urteil vom 8. Juni 1977 - 5 AZR 97/76 -, AP Nr. 13 zu § 11 BUrLG). Eine solche Auslegung könnte aber nicht isoliert, bezogen nur auf den Kläger, vorgenommen werden. Hier bestehen jedoch keine Zweifel, die für eine Auslegung maßgeblich sein könnten. Der Wille der Tarifvertragsparteien, von der im



Bundesurlaubsgesetz festgelegten Berechnungsweise des Urlaubsentgelts abzuweichen, kommt in § 49 RTV hinreichend zum Ausdruck. Anderenfalls hätten sie wie in § 45 RTV den Gesetzestext übernehmen oder von einer tariflichen Regelung zur Urlaubsentgeltberechnung absehen können.

c) § 49 RTV stellt zur Berechnung des Urlaubsentgelts auf den Bruttolohn der letzten sechs Monate bzw. des letzten Monats der Betriebszugehörigkeit ab.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis und das Berufsausbildungsverhältnis sich ihrem Inhalt nach voneinander unterscheiden, sind grundsätzlich beide Rechtsbeziehungen nach den gleichen arbeitsrechtlichen Grundregeln zu beurteilen. Für die Annahme, daß unter dem tariflichen Begriff "Bruttolohn" das Einkommen aus dem Berufsausbildungsverhältnis fällt, spricht, daß nach der Entstehungsgeschichte des § 10 BBiG die dem Auszubildenden zu gewährende angemessene Vergütung nicht nur als finanzielle Hilfe gedacht ist und der Heranbildung qualifizierten Nachwuchses dient, sondern mit fortschreitender Berufsausbildung auch die Arbeitsleistung des Auszubildenden abgelten soll (vgl. BT-Drucks. V/4260, S. 9 zu § 10; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 174 V 1, S. 1020; Gedon/Spiertz, Berufsbildungsrecht, § 10 Anm. 2; a.A. Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., Kap.6 II, S. 227). Ist die Ausbildungsvergütung jedenfalls auch Entgelt, so kann sie für die Berechnungszeiträume des § 49 RTV als "Bruttolohn" begriffen werden. Im übrigen ist die dem Auszubildenden zu zahlende Vergütung Arbeitsentgelt

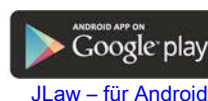


i.S. der lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Mit dem "Bruttolohn" soll das aus der Rechtsbeziehung der Parteien vom Kläger empfangene Einkommen umschrieben werden.

3. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts ist der sechsmonatige Bezugszeitraum nach § 49 Abs. 2 RTV heranzuziehen.

a) Für den kürzeren Bezugszeitraum nach § 49 Abs. 3 RTV spricht zwar, daß die Tarifvertragsparteien das Arbeitsverhältnis und das Ausbildungsverhältnis getrennt in unterschiedlichen Tarifverträgen geregelt haben. Daraus könnte auf einen neuen Berechnungszeitraum vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an geschlossen werden, zumal § 6 Nr. 7 TV-Ausbildung für die Urlaubsentgeltberechnung im Berufsausbildungsverhältnis abweichend vom RTV das Lohnausfallprinzip vorsieht.

b) Dennoch ist § 49 Abs. 2 RTV maßgeblich. Für den längeren tariflichen Bezugszeitraum von sechs Monaten spricht vor allem, daß der Divisor 22 je Monat nur bei kürzerer als sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit anzuwenden ist. Da zwischen den Parteien eine einheitliche und ununterbrochen fortbestehende Rechtsbeziehung besteht, zählt die Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Wechsel vom Berufsausbildungs- in das Arbeitsverhältnis vom Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses an (LAG Berlin Urteil vom 28. September 1962 - 3 Sa 68/62 -, AP Nr. 4 zu § 6 ErziehungsbeihilfenAO). Das Ausbildungsverhältnis zum Dachdecker Gesellen ist durch seine arbeitsrechtlich betriebliche



Ausgestaltung bereits als Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 TVG gekennzeichnet (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 137). Eine Aufspaltung der Betriebszugehörigkeit in zwei Teile - wie sie offenbar auch die Revision vertritt - würde die Abgeltung des Urlaubsanspruchs aus dem Ausbildungsverhältnis trotz Fortbestands der Rechtsbeziehungen erforderlich machen und die tarifliche Wartezeit zum Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs nach § 45 RTV neu in Gang setzen. Der Kläger hätte dann allenfalls einen Teilurlaubsanspruch nach § 47 RTV.

Eine Trennung in zwei unterschiedliche Betriebszugehörigkeiten, je nachdem, ob der Kläger zur Beklagten im Berufsausbildungs- oder im Arbeitsverhältnis stand, ist sachfremd und von den Tarifvertragsparteien nicht beabsichtigt. Das läßt sich auch daraus entnehmen, daß die Tarifvertragsparteien in den Urlaubsregelungen nicht nur vom Arbeitsverhältnis, sondern auch vom Beschäftigungsverhältnis (§ 47 RTV) sprechen und entscheidende Berechnungsgrundlagen an die Betriebszugehörigkeit (§§ 46, 49 RTV) und an die Beschäftigungsmonate (§ 53 RTV) binden. Auch legt § 6 Nr. 8 TV-Ausbildung in Anlehnung an § 50 RTV das Urlaubsgeld auf 25 % des Urlaubsentgelts fest. Für 18jährige Auszubildende nehmen § 6 Nr. 2 und Nr. 4 d TV-Ausbildung die Urlaubsbestimmungen des RTV in Bezug (vgl. hierzu auch BAG Urteil vom 5. November 1980 - 5 AZR 481/78 -, AP Nr. 126 zu § 1 TVG-Auslegung zu I 4 der Gründe).

c) Diese Regelung verstößt im Gegensatz zur Auffassung der Vorinstanzen auch nicht gegen das sog. Lebensstandardprinzip.



Nach dem tariflich unabdingbaren § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das bedeutet auch, daß der Arbeitnehmer in seinem Urlaub so zu stellen ist, daß er seinen bisherigen Lebenszuschnitt aufgrund seines Arbeitseinkommens aufrechterhalten kann. Damit sind auch Tarifregelungen zugelassen, die für den Arbeitnehmer nicht in jedem Falle günstiger sind (BAG Urteil vom 8. Oktober 1981 - 6 AZR 296/79 -, AP Nr. 3 zu § 47 BAT, zu II 1 b der Gründe). Die Frage, ob die Tarifregelung noch im Einklang mit dem Lebensstandardprinzip steht, ist nach den Gesamtauswirkungen der Tarifregelung zu entscheiden (BAG Urteil vom 20. März 1969 - 5 AZR 463/68 -, AP Nr. 3 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit) und kann deshalb nur generell für alle vergleichbaren Arbeitsverhältnisse und nicht nur an der konkreten Situation des Klägers gemessen werden. Sonst würde die Wirksamkeit einer tariflichen Regelung davon abhängig gemacht, ob sie im Einzelfall nachteilig oder vorteilhaft für den betroffenen einzelnen Arbeitnehmer ist (BAG vom 8. Oktober 1981, aaO).

§ 49 RTV ist unter Zugrundelegung dieser Auffassung insgesamt nicht zu beanstanden. Die nur anteilige Berücksichtigung der Verdiensterhöhung des Klägers unterliegt keinen rechtlichen Bedenken (vgl. dazu auch Dersch/Neumann, aaO, § 11 Rz 16; Boldt/Röhsler, BUrlG, 2. Aufl., § 11 Rz 112).

4. Weder Kläger noch Beklagter haben ihren Urlaubsentgeltberechnungen bisher die tarifliche Urlaubsentgeltregelung zutreffend zugrunde gelegt. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund sei-



nes Rechtsstandpunkts noch keine Tatsachenfeststellungen hierzu getroffen. Ein Teil der Angaben über das Einkommen des Klägers ist zwar dem erstinstanzlichen Urteil zu entnehmen, kann aber mangels Bezugnahme nach § 543 Abs. 2 ZPO vom erkennenden Senat nicht verwertet werden (§ 561 Abs. 1 ZPO), um eine Entscheidung in der Sache selbst zu treffen (§ 565 Abs. 3 ZPO). Die Sache ist daher zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um ihm Gelegenheit zu geben, die notwendigen Feststellungen zu treffen.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Carl

Spiegelhalter

